http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Pressemitteilungen/2014/2013-04-02-gesetzentwurf-tarifpaket-mindestlohn.pdf?__blob=publicationFile

Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (str. 5)
(Mindestlohngesetz – MiLoG)

Ustawa o uregulowaniu ogólnego minimalnego wynagrodzenia

Inhaltsübersicht/Przegląd treści

A b s c h n i t t 1/Rozdział 1

F e s t s e t z u n g d e s a l l g e m e i n e n M i n d e s t l o h n s/ Ustanowienie ogólnego minimalnego wynagrodzenia

Unterabschnitt 1 /Podrozdział 1

Inhalt des Mindestlohns /Treść minimalnego wynagrodzenia
§ 1 Mindestlohn /§ 1 Minimalne wynagrodzenie
§ 2 Fälligkeit des Mindestlohns /§ 2 Płatność minimalnego wynagrodzenia
§ 3 Unabdingbarkeit des Mindestlohns /§ 3 Bezwarunkowość minimalnego wynagrodzenia
Unterabschnitt 2 / Podrozdzisał 2
Mindestlohnkommission /Komisja ds. minimalnego wynagrodzenia
§ 4 Aufgabe und Zusammensetzung /§ 4 Zadanie i skład
§ 5 Stimmberechtigte Mitglieder /§ 5 Uprawnieni do głosu członkowie
§ 6 Vorsitz /§ 6 Przewodniczenie
§ 7 Beratende Mitglieder /§ 7Członkowie doradzający
§ 8 Rechtsstellung der Mitglieder /§ 8 Stanowisko prawne członków
§ 9 Beschluss der Mindestlohnkommission /§ 9 Decyzja Komisji ds. Minimalnego Wynagrodzenia
§ 10 Verfahren der Mindestlohnkommission /§ 10 Postępowanie Komisji ds. Minimalnego Wynagrodzenia
§ 11 Rechtsverordnung /§ 11 Rozporządzenie z mocą ustawy
§ 12 Geschäfts- und Informationsstelle für den Mindestlohn; Kostenträgerschaft /§ Biuro *i punkt informacyjny ds. minimalnego wynagrodzenia - ponoszenie kosztów*

A b s c h n i t t 2 /Rozdział 2

Z i v i l r e c h t l i c h e D u r c h s e t z u n g /Cywilnoprawna realizacja

§ 13 Haftung des Auftraggebers /§ Odpowiedzialność zleceniodawcy

A b s c h n i t t 3 / Rozdział 3

K o n t r o l l e u n d D u r c h s e t z u n g d u r c h s t a a t l i c h e B e h ö r d e n / Kontrola i wykonanie przez organy państwowe
§ 14 Zuständigkeit / 14 § Właściwość

§ 15 Befugnisse der Behörden der Zollverwaltung und anderer Behörden; Mitwirkungspflichten des Arbeitgebers /§ 15 *Prawa organów administracji celnej i innych organów; obowiązki współdziałania pracodawcy*
§ 16 Meldepflicht/§ 16 Obowiązek zgłoszenia
§ 17 Erstellen und Bereithalten von Dokumenten/§ 17 Tworzenie i przechowywanie dokumentów
§ 18 Zusammenarbeit der in - und ausländischen Behörden/§ 18 Współpraca krajowych i zagranicznych organów
§ 19 Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge/§ 19 Wykluczenie przekazywania publicznych zleceń
§ 20 Pflichten des Arbeitgebers zur Zahlung des Mindestlohns/§ 20 Obowiązki pracodawcy do płacenia minimalnego wynagrodzenia
§ 21 Bußgeldvorschriften/§ 21 Przepisy dotyczące grzywien

A b s c h n i t t 4 / Rozdział 3

S c h l u s s v o r s c h r i f t e n / Przepisy końcowe

§ 22 Persönlicher Anwendungsbereich / § 22 Osobowy zakres zastosowania
§ 23 Evaluation / § 23 Ocena
§ 24 Übergangsregelung / § Regulacja przejściowa

* * *

A b s c h n i t t 1 / Rozdział 1
F e s t s e t z u n g d e s a l l g e m e i n e n M i n d e s t l o h n s / Ustanowienie ogólnego minimalnego wynagrodzenia

Unterabschnitt 1 / Podrozdział 1
Inhalt des Mindestlohns / Treść minimalnego wynagrodzenia

§ 1
Mindestlohn
(1) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns durch den Arbeitgeber.
(2) Die Höhe des Mindestlohns beträgt ab dem 1. Januar 2015 brutto 8,50 Euro je Zeitstunde. Die Höhe des Mindestlohns kann auf Vorschlag einer ständigen Kommission der Tarifpartner (Mindestlohnkommission) durch Rechtsverordnung der Bundesregierung geändert werden.
(3) Die Regelungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und der auf ihrer Grundlage erlassenen Rechtsverordnungen gehen den Regelungen dieses Gesetzes vor, soweit die Höhe der auf ihrer Grundlage festgesetzten Branchenmindestlöhne die Höhe des Mindestlohns nicht unterschreitet. Der Vorrang nach Satz 1 gilt entsprechend für einen auf der Grundlage von § 5 des Tarifvertragsgesetzes für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag im Sinne von § 4 Absatz 1 Nummer 1 sowie §§ 5 und 6 Absatz 2 des Arbeitnehmer-

Entsendegesetzes.

§ 1

Minimalne wynagrodzenie

(1) Każdy pracobiorca ma prawo do zapłaty wynagrodzenia za pracę przez pracodawcę w wys. minimalnego wynagrodzenia.

(2) Wysokość minimalnego wynagrodzenia wynosi od 1.01.2015 r. 8,50 euro brutto za godzinę. Wysokość minimalnego wynagrodzenia może zostać zmieniona na propozycję stałej Komisji Stron Układu Zbiorowego (Komisja ds. Minimalnego Wynagrodzenia) poprzez rozporządzenie z mocą ustawy Rządu Federalnego.

(3) Przepisy regulujące Ustawę o delegowaniu pracobiorców, Ustawę o odstępowaniu pracowników oraz na jej podstawie wydane rozporządzenia z mocą ustawy mają pierwszeństwo w stosunku do tej ustawy, o ile wysokość na jej podstawie ustalonych minimalnych wynagrodzeń branżowych nie jest niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia. Pierwszeństwo zgodnie ze zdaniem 1 obowiązuje odpowiednio dla układu zbiorowego pracy uznanego na podstawie paragrafu 5 Ustawy o Układach Zbiorowych Pracy za powszechnie obowiązujący w sensie paragrafu 4 ust. 1 nr. 1 jak również §§ 5 i 6 ust. 2 Ustawy o delegowaniu pracobiorców. "

§ 2

Fälligkeit des Mindestlohns

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer den Mindestlohn

1. zum Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit,

2. spätestens am letzten Bankarbeitstag (Frankfurt am Main) des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde, zu zahlen. Für den Fall, dass keine Vereinbarung über die Fälligkeit getroffen worden ist, bleibt § 614 des Bürgerlichen Gesetzbuchs unberührt.

(2) Abweichend von Absatz 1 Satz 1 sind bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden und auf einem schriftlich vereinbarten Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden spätestens innerhalb von zwölf Kalendermonaten nach ihrer monatlichen Erfassung durch bezahlte Freizeitgewährung oder Zahlung des Mindestlohns auszugleichen. Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber nicht ausgeglichene Arbeitsstunden spätestens in dem auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgenden Kalendermonat auszugleichen. Die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden dürfen monatlich jeweils 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten nicht für Wertguthabenvereinbarungen im Sinne des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Satz 1 gilt entsprechend für eine im Hinblick auf den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vergleichbare ausländische Regelung.

§2

Płatność minimalnego wynagrodzenia

(1) Pracodawca jest zobowiązany zapłacić pracobiorcy minimalne wynagrodzenie

1. w chwili uzgodnionej wymagalności,

2.najpóźniej w ostatni dzień roboczy miesiąca banku (Frankfurt am Main), który następuje po miesiącu, w którym została świadczona praca. W przypadku, gdy nie dokonano ustalenia o płatności, nienaruszony zostaje § 614 Kodeksu Cywilnego.

(2) Odmiennie od ust. 1 zdanie 1, godziny pracy u pracobiorców, które wykraczają ponad umownie

ustalony czas pracy oraz godziny pracy ujęte na pisemnie ustalonym koncie czasu pracy, należy wyrównać najpóźniej w ciągu 12 miesięcy kalendarzowych po ich miesięcznym ujęciu udzielając odpłatnego czasu wolnego lub płacąc minimalne wynagrodzenie. W przypadku zakończenia stosunku pracy, pracodawca ma uregulować nierozliczone godziny pracy najpóźniej w miesiącu kalendarzowym następującym po zakończeniu stosunku pracy. Godziny pracy ujęte na koncie czasu pracy, nie mogą miesięcznie każdorazowo przekraczać 50 % umownie ustalonego czasu pracy.
(3) Ust. 1 i 2 nie obowiązują dla porozumienia o wprowadzeniu elastycznego rozkładu czasu pracy w sensie 4 Księgi Kodeksu Socjalnego. Zdanie 1 odnosi się odpowiednio do porównywalnej zagranicznej ustawy w odniesieniu do ochrony pracobiorców.

§ 3
Unabdingbarkeit des Mindestlohns
Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, sind insoweit unwirksam. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann auf den Anspruch nach § 1 Absatz 1 nur durch gerichtlichen Vergleich verzichten. Die Verwirkung des Anspruchs ist ausgeschlossen

§ 3
Bezwarunkowość minimalnego wynagrodzenia
Uzgodnienia, które zmniejszają prawo do minimalnego wynagrodzenia lub ograniczają bądź wykluczają jego dochodzenie, są pod tym względem nieskuteczne. Pracobiorca może zrezygnować z tego prawa zgodnie z paragrafem 1 tylko poprzez sądową ugodę. Utrata tego prawa jest wykluczona.

Unterabschnitt 2/Podrozdział
Mindestlohnkommission/Komisja ds. minimalnego wynagrodzenia

§ 4
Aufgabe und Zusammensetzung/Zadanie i skład
(1) Die Bundesregierung errichtet eine ständige Mindestlohnkommission, die über die Anpassung der Höhe des Mindestlohns befindet.
(2) Die Mindestlohnkommission wird alle fünf Jahre neu berufen. Sie besteht aus einer oder einem Vorsitzenden, sechs weiteren stimmberechtigten ständigen Mitgliedern und zwei Mitgliedern aus Kreisen der Wissenschaft ohne Stimmrecht (beratende Mitglieder).

§ 4
Zadanie i skład
(1) Rząd Federalny zakłada stałą Komisję ds. minimalnego wynagrodzenia, która decyduje o dostosowaniu wysokości minimalnego wynagrodzenia.
(2) Komisja ds. minimalnego wynagrodzenia będzie powoływana na nowo co 5 lat. Komisja składa się z przewodniczącego, sześciu dalszych uprawnionych do głosowania stałych członków i dwóch członków z kręgów gospodarki bez prawa wyboru (członkowie doradzający).

§ 5
Stimmberechtigte Mitglieder
(1) Die Bundesregierung beruft je drei stimmberechtigte Mitglieder auf Vorschlag der

Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer aus Kreisen der Vereinigungen von Arbeitgebern und Gewerkschaften. Die Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollen jeweils mindestens eine Frau und einen Mann als stimmberechtigte Mitglieder vorschlagen. Werden auf Arbeitgeber- oder auf Arbeitnehmerseite von den Spitzenorganisationen mehr als drei Personen vorgeschlagen, erfolgt die Auswahl zwischen den Vorschlägen im Verhältnis zur Bedeutung der jeweiligen Spitzenorganisationen für die Vertretung der Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerinteressen im Arbeitsleben des Bundesgebietes. Übt eine Seite ihr Vorschlagsrecht nicht aus, werden die Mitglieder dieser Seite durch die Bundesregierung aus Kreisen der Vereinigungen von Arbeitgebern oder Gewerkschaften berufen.
(2) Scheidet ein Mitglied aus, wird nach Maßgabe des Absatzes 1 Satz 1 und 4 ein neues Mitglied berufen.

§ 5
Uprawnieni do głosu członkowie
(1) Rząd Federalny powołuje po 3 uprawnionych do głosu członków na propozycję organizacji nadrzędnej pracodawców i pracobiorców z kręgów zrzeszeń pracodawców i zawiązków zawodowych. Organizacje nadrzędne pracodawców i pracobiorców powinny każdorazowo zaproponować przynajmniej jedną kobietę i jednego mężczyznę jako uprawnionych do głosu członków. Jeśli po stronie pracodawców lub pracobiorców zostają zaproponowani przez organizacje nadrzędne więcej niż 3 osoby, to wybór następuje pomiędzy propozycjami w relacji do znaczenia każdorazowej organizacji nadrzędnej dla reprezentowania interesów pracodawców lub pracobiorców w życiu pracowniczym obszaru federalnego. Jeśli strona nie wykonuje swojego prawa składania propozycji, to członkowie tej strony zostają powołani przez Rząd Federalny z kręgów zrzeszeń pracodawców lub związków zawodowych.
(2) Jeśli członek ustępuje z urzędu, to zostaje powołany zgodnie z ust. 1 zdaniem 1 i 4 nowy członek.

§ 6
Vorsitz
(1) Die Bundesregierung beruft die Vorsitzende oder den Vorsitzenden auf gemeinsamen Vorschlag der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer.
(2) Wird von den Spitzenorganisationen kein gemeinsamer Vorschlag unterbreitet, beruft die Bundesregierung jeweils eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden auf Vorschlag der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer. Der Vorsitz wechselt zwischen den Vorsitzenden nach jeder Beschlussfassung nach § 9. Über den erstmaligen Vorsitz entscheidet das Los. § 5 Absatz 1 Satz 3 und 4 gilt entsprechend.
(3) Scheidet die Vorsitzende oder der Vorsitzende aus, wird nach Maßgabe der Absätze 1 und 2 eine neue Vorsitzende oder ein neuer Vorsitzender berufen.

§ 6
Przewodniczenie
(1) Rząd Federalny powołuje przewodniczącego na wspólną propozycję nadrzędnych organizacji pracodawców i pracobiorców
(2) Jeśli przez organizacje nadrzędne nie zostaje złożona wspólna propozycja, to Rząd Federalny powołuje każdorazowo przewodniczącego na propozycję organizacji nadrzędnych pracodawców i pracobiorców. Przewodniczenie zmienia się pomiędzy przewodniczącymi po każdym podjęciu

postanowienia zgodnie z § 9. O pierwszym przewodniczeniu decyduje los. Obowiązuje odpowiednio § 5 ust. 1 zdanie 3 i 4.
(3) Jeśli przewodniczący ustępuje z urzędu, to wg. ustępów 1 i 2 zostaje powołany nowy przewodniczący.

§ 7
Beratende Mitglieder
(1) Die Bundesregierung beruft auf Vorschlag der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusätzlich je ein beratendes Mitglied aus Kreisen der Wissenschaft. Die Bundesregierung soll darauf hinwirken, dass die Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Frau und einen Mann als beratendes Mitglied vorschlagen. Das beratende Mitglied soll in keinem Beschäftigungsverhältnis stehen zu
1. einer Spitzenorganisation der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer,
2. einer Vereinigung der Arbeitgeber oder einer Gewerkschaft oder
3. einer Einrichtung, die von den in der Nummer 1 oder Nummer 2 genannten Vereinigungen getragen wird.
§ 5 Absatz 1 Satz 3 und 4 und Absatz 2 gilt entsprechend.
(2) Die beratenden Mitglieder unterstützen die Mindestlohnkommission insbesondere bei der Prüfung nach § 9 Absatz 2 durch die Einbringung wissenschaftlichen Sachverstands. Sie haben das Recht, an den Beratungen der Mindestlohnkommission teilzunehmen.

§ 7
Członkowie doradzający
(1) Rząd Federalny powołuje na propozycję organizacji nadrzędnych pracodawców i pracobiorców dodatkowo po doradzającym członku z kręgów gospodarki. Rząd Federalny powinien dążyć do tego, żeby organizacje nadrzędne pracodawców i pracobiorców zaproponowały kobietę i mężczyznę jako członka doradzającego. Członek doradzający nie powinien znajdować się w stosunku pracy do:
1. organizacji nadrzędnej pracodawców lub pracobiorców,
2. zrzeszenia pracodawców lub związku zawodowego lub
3. instytucji, która jest kierowana przez wymienione w nr 1 lub 2 zrzeszenia.

§ 5 ust.1 zdanie 3 i 4 i ust. 2 obowiązują odpowiednio.
(2) Członkowie doradzający wspierają Komisję ds. minimalnego wynagrodzenia szczególnie przy kontroli zgodnie z § 9 ust. 2 poprzez wniesienie naukowych kompetencji. Członkowie mają prawo brać udział w obradach Komisji ds. minimalnego wynagrodzenia.

§ 8
Rechtsstellung der Mitglieder
(1) Die Mitglieder der Mindestlohnkommission unterliegen bei der Wahrnehmung ihrer Tätigkeit keinen Weisungen.
(2) Die Tätigkeit der Mitglieder der Mindestlohnkommission ist ehrenamtlich.
(3) Die Mitglieder der Mindestlohnkommission erhalten eine angemessene Entschädigung für den ihnen bei der Wahrnehmung ihrer Tätigkeit erwachsenden Verdienstausfall und Aufwand sowie Ersatz der Fahrtkosten entsprechend den für ehrenamtliche Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichte geltenden Vorschriften. Die Entschädigung und die erstattungsfähigen Fahrtkosten

setzt im Einzelfall die oder der Vorsitzende der Mindestlohnkommission fest.

§ 8

Stanowisko prawne członków

(1) Członkowie Komisji ds. Minimalnego Wynagrodzenia nie podlegają przy wykonywaniu swoich czynności żadnym wskazówkom.
(2) Działalność członków Komisji ds. Minimalnego Wynagrodzenia jest honorowa.
(3) Członkowie Komisji ds. Minimalnego Wynagrodzenia otrzymują stosowną rekompensatę za rosnącą przy wykonywaniu swoich czynności utratę zarobku i nakład jak również rekompensatę kosztów podróży zgodnie z przepisami obowiązującymi dla honorowych sędziów Sądów Pracy. Rekompensatę i zwrotne koszty podróży ustanawia w każdym przypadku przewodniczący Komisji ds. Minimalnego Wynagrodzenia.

§ 9

Beschluss der Mindestlohnkommission

(1) Die Mindestlohnkommission hat über eine Anpassung der Höhe des Mindestlohns erstmals nach Ablauf der in § 24 genannten Übergangsfrist bis zum 10. Juni 2017 mit Wirkung zum 1. Januar 2018 zu beschließen. Danach hat die Mindestlohnkommission jährlich über Anpassungen der Höhe des Mindestlohns zu beschließen.
(2) Die Mindestlohnkommission prüft im Rahmen einer Gesamtabwägung, welche Höhe des Mindestlohns geeignet ist, zu einem angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beizutragen, faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen zu ermöglichen sowie Beschäftigung nicht zu gefährden. Die Mindestlohn- kommission orientiert sich bei der Festsetzung des Mindestlohns nachlaufend an der Tarifentwicklung.
(3) Die Mindestlohnkommission hat ihren Beschluss schriftlich zu begründen.

§ 9

Decyzja Komisji ds. Minimalnego wynagrodzenia

(1)Komisja ds. Minimalnego wynagrodzenia ma postanowić o dostosowaniu wysokości minimalnego wynagrodzenia dopiero po upływie wymienionego w § 24 okresu przejściowego do 10 czerwca 2017 r. ze skutkiem na 1 stycznia 2018 r. Następnie Komisja ds. Minimalnego wynagrodzenia ma co roku decydować o dostosowaniach wysokości minimalnego wynagrodzenia.
(2) Komisja ds. Minimalnego wynagrodzenia sprawdza w ramach całkowitego rozważenia, która wysokość minimalnego wynagrodzenia jest właściwa, aby przyczynić się do stosownej minimalnej ochrony pracobiorców, aby umożliwić sprawiedliwe i funkcjonujące warunki konkurencji jak również nie zaszkodzić zatrudnieniu. Komisja ds. Minimalnego Wynagrodzenia kieruje się przy ustalaniu minimalnego wynagrodzenia ciągle rozwojem taryfowych warunków płac.
(3) Komisja ds. minimalnego wynagrodzenia ma uzasadnić swoją decyzję pisemnie.

§ 10

Verfahren der Mindestlohnkommission

(1) Die Mindestlohnkommission ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte ihrer stimmberechtigten Mitglieder anwesend ist.
(2) Die Beschlüsse der Mindestlohnkommission werden mit einfacher Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder gefasst. Bei der Beschlussfassung hat sich die oder der Vorsitzende

zunächst der Stimme zu enthalten. Kommt eine Stimmenmehrheit nicht zustande, macht die oder der Vorsitzende einen Vermittlungsvorschlag. Kommt nach Beratung über den Vermittlungsvorschlag keine Stimmenmehrheit zustande, übt die oder der Vorsitzende ihr oder sein Stimmrecht aus.
(3) Die Mindestlohnkommission kann von der Anpassung des Mindestlohns Betroffene vor Beschlussfassung anhören. Sie kann Informationen und fachliche Einschätzungen von externen Stellen einholen.
(4) Die Sitzungen der Mindestlohnkommission sind nicht öffentlich; der Inhalt ihrer Beratungen ist vertraulich. Die übrigen Verfahrensregelungen trifft die Mindestlohnkommission in einer Geschäftsordnung.

§ 10
Postępowanie Komisji ds. Minimalnego wynagrodzenia
(1) Komisja ds. Minimalnego wynagrodzenia może podejmować decyzje, jeśli obecnych jest przynajmniej połowa jej uprawnionych do głosowania członków.
(2) Postanowienia Komisji ds. Minimalnego wynagrodzenia są podejmowane większością zwykłą głosów obecnych członków. Przy podejmowaniu decyzji przewodniczący wstrzymuje się najpierw od głosu podczas głosowania. Jeśli nie ma miejsca większość głosów, to przewodniczący przeprowadza propozycję pośredniczącą. Jeśli po doradzeniu za pośrednictwem propozycji pośredniczącej nie dojdzie do skutku większość głosów, to przewodniczący oddaje głos.
(3) Komisja ds. minimalnego wynagrodzenia może wysłuchać zainteresowanych przed podjęciem decyzji o dostosowaniu minimalnego wynagrodzenia. Komisja może zebrać informacje i fachowe oceny o zewnętrznych miejscach.
(4) Posiedzenia Komisji ds. Minimalnego wynagrodzenia nie są publiczne; treść jej obrad jest poufna. Pozostałe regulacje dotyczące postępowania, komisja ds. minimalnego wynagrodzenia podejmuje w postaci regulaminu.

§ 11
Rechtsverordnung
(1) Die Bundesregierung kann die von der Mindestlohnkommission vorgeschlagene Anpassung des Mindestlohns durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates für alle Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbindlich machen. Die Rechtsverordnung tritt am im Beschluss der Mindestlohnkommission bezeichneten Tag, frühestens aber am Tag nach Verkündung in Kraft. Die Rechtsverordnung gilt, bis się durch eine neue Rechtsverordnung abgelöst wird.
(2) Vor Erlass der Rechtsverordnung erhalten die Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die Vereinigungen von Arbeitgebern und Gewerkschaften sowie die Verbände, die wirtschaftliche und soziale Interessen organisieren, Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme. Die Frist zur Stellungnahme beträgt drei Wochen; sie beginnt mit der Bekanntmachung des Verordnungsentwurfs.

§ 11
Rozporządzenie z mocą ustawy
(1) Rząd Federalny może uczynić wiążącym zaproponowane przez Komisję ds. Minimalnego wynagrodzenia dopasowanie minimalnego wynagrodzenia dla wszystkich pracodawców oraz procobiorców poprzez rozporządzenie z mocą ustawy bez zgody Rady Federalnej.
Rozporządzenie z mocą ustawy nabiera mocy w dniu określonym w postanowieniu Komisji ds.

Miniamlnego wynagrodzenia, najwcześniej jednak w dniu po ogłoszeniu. Rozporządzenie z mocą ustawy obowiązuje tak długo, aż nie zostanie zastąpione przez nowe rozporządzenie z mocą ustawy.
(2) Przed wydaniem rozporządzenia z mocą ustawy, otrzymują organizacje nadrzędne pracodawców i pracobiorców, zrzeszenia pracodawców i związków zawodowych jak również związki, które organizują interesy gospodarcze i socjalne, okazję do pisemnego zajęcia stanowiska. Termin na zajęcie stanowiska wynosi 3 tygodnie; rozpoczyna się on od podania do wiadomości projektu rozporządzenia.

§ 12
Geschäfts - und Informationsstelle für den Mindestlohn; Kostenträgerschaft
(1) Die Mindestlohnkommission wird bei der Durchführung ihrer Aufgaben von einer Geschäftsstelle unterstützt. Die Geschäftsstelle untersteht insoweit fachlich der oder dem Vorsitzenden der Mindestlohnkommission.
(2) Die Geschäftsstelle wird bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin als selbständige Organisationeinheit eingerichtet.
(3) Die Geschäftsstelle informiert und berät als Informationsstelle für den Mindestlohn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Unternehmen zum Thema Mindestlohn. Die durch die Tätigkeit der Mindestlohnkommission und der Geschäftsstelle anfallenden Kosten trägt der Bund.

§ 12
Kancelaria i punkt informacyjny ds. minimalnego wynagrodzenia - ponoszenie kosztów

(1) Komisja ds. Minimalnego Wynagrodzenia jest wspierana przy realizowaniu swoich zadań przez kancelarię. Kancelaria podlega pod tym względem zawodowo przewodniczącemu Komisji ds. Minimalnego Wynagrodzenia.
(2) Kancelaria jest zakładana przy Federalnym Urzędzie Ochrony Pracy i Medycyny Pracy jako samodzielna jednostka organizacyjna.
(3) Kancelaria informuje i doradza pracobiorcom jak również przedsiębiorstwom jako biuro informacyjne do spraw spraw minimalnego wynagrodzenia w kwestii minimalnego wynagrodzenia.
(4) Koszty powstałe poprzez działalność Komisji ds. Minimalnego Wynagrodzenia i kancelarii ponosi Federacja.

A b s c h n i t t 2/Rozdział 2
Z i v i l r e c h t l i c h e D u r c h s e t z u n g/Cywilnoprawna realizacja

§ 13
Haftung des Auftraggebers/*Odpowiedzialność cywilna zleceniodawcy*
Ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, haftet für die Verpflichtungen dieses Unternehmers, eines Nachunternehmers oder eines von dem Unternehmer oder einem Nachunternehmer beauftragten Verleihers zur Zahlung des Mindestlohns an Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer nach § 1 Absatz 1 wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat. Die Haftung nach Satz 1 entfällt, wenn der Unternehmer nachweist, dass er weder positive Kenntnis noch grob fahrlässige Unkenntnis davon hatte, dass der Arbeitgeber seiner Verpflichtung zur Zahlung des Mindestlohns

nicht nachkommt.

§ 13

Odpowiedzialność cywilna zleceniodawcy

Przedsiębiorca, który zleca innemu przedsiębiorcy wykonanie dzieła lub świadczenie usług, odpowiada za zobowiązania tego przedsiębiorcy, podwykonawcy lub użyczającego, który to użyczający otrzymał zlecenie od przedsiębiorcy lub podwykonawcy, celem zapłaty minimalnego wynagrodzenia pracobiorcom zgodnie z § 1 ust. 1 jak poręczyciel, który zrezygnował z zarzutu konieczności wystąpienia z powództwem najpierw przeciwko dłużnikowi.

Odpowiedzialność zgodnie ze zdaniem 1 odpada, jeśli przedsiębiorca wykaże, że nie posiadał ani wiedzy ani też niewiedzy z rażącego niedbalstwa o tym, że pracodawca nie spełnia swojego zobowiązania o płatności minimalnego wynagrodzenia.

A b s c h n i t t 3/Rozdział 3

K o n t r o l l e u n d D u r c h s e t z u n g d u r c h s t a a t l i c h e B e h ö r d e n/ Kontrola i realizacja przez organy państwowe

§ 14

Zuständigkeit

Für die Prüfung der Einhaltung der Pflichten eines Arbeitgebers nach § 20 sind die Behörden der Zollverwaltung zuständig.

§ 14

Właściwość

Za kontrolę przestrzegania obowiązków pracodawcy odpowiadają zgodnie z § 20 organy administracji celnej.

§ 15

Befugnisse der Behörden der Zollverwaltung und anderer Behörden; Mitwirkungspflichten des Arbeitgebers

Die §§ 2 bis 6, 14, 15, 20, 22 und 23 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes sind entsprechend anzuwenden mit der Maßgabe, dass

1. die dort genannten Behörden auch Einsicht in Arbeitsverträge, Niederschriften nach § 2 des Nachweisgesetzes und andere Geschäftsunterlagen nehmen können, die mittelbar oder unmittelbar Auskunft über die Einhaltung des Mindestlohns nach § 20 geben, und

2. die nach § 5 Absatz 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes zur Mitwirkung Verpflichteten diese Unterlagen vorzulegen haben.

§ 6 Absatz 3 sowie die §§ 16 bis 19 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes finden entsprechende Anwendung.

§ 15

Prawa organów administracji celnej i innych organów; obowiązki współdziałania pracodawcy

Należy odpowiednio zastosować §§ 2 do 6, 14, 15, 20, 22 i 23 Ustawy o przeciwdziałaniu nielegalnemu zatrudnieniu ze wskazaniem, na to, że

1. wymienione tam organy mogą mieć również wgląd w umowy o pracę, protokoły zgodnie z

§ 2 Ustawy o potwierdzeniu warunków pracy oraz inne dokumenty działalności przedsiębiorstwa, które przekażą pośrednio lub bezpośrednio informację o przestrzeganiu wypłaty minimalnego wynagrodzenia zgodnie z § 20, i

2. że osoby zobowiązane do współdziałania zgodnie z § 5 ust. 1 Ustawy o przeciwdziałaniu nielegalnemu zatrudnieniu mają przedłożyć te dokumenty.

§ 6 ust. 3 jak również §§ 16 do 19 Ustawy o przeciwdziałaniu nielegalnemu zatrudnieniu znajdują odpowiednie zastosowanie.

§ 16

Meldepflicht

(1) Ein Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, der eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer oder mehrere Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen im Anwendungsbereich dieses Gesetzes beschäftigt, ist verpflichtet, vor Beginn jeder Werk- oder Dienstleistung eine schriftliche Anmeldung in deutscher Sprache bei der zuständigen Behörde der Zollverwaltung nach Absatz 6 vorzulegen, die die für die Prüfung wesentlichen Angaben enthält. Wesentlich sind die Angaben über 1. den Familiennamen, den Vornamen und das Geburtsdatum der von ihm im Geltungsbereich dieses Gesetzes beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,

2. den Beginn und die voraussichtliche Dauer der Beschäftigung,

3. den Ort der Beschäftigung,

4. den Ort im Inland, an dem die nach § 17 erforderlichen Unterlagen bereitgehalten werden,

5. den Familiennamen, den Vornamen, das Geburtsdatum und die Anschrift in Deutschland der oder des verantwortlich Handelnden und

6. den Familiennamen, den Vornamen und die Anschrift in Deutschland einer oder eines Zustellungsbevollmächtigten, soweit diese oder dieser nicht mit der oder dem in Nummer 5 genannten verantwortlich Handelnden identisch ist. Änderungen bezüglich dieser Angaben hat der Arbeitgeber im Sinne des Satzes 1 unverzüglich zu melden.

(2) Der Arbeitgeber hat der Anmeldung eine Versicherung beizufügen, dass er die Verpflichtungen nach § 20 einhält.

(3) Überlässt ein Verleiher mit Sitz im Ausland eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer oder mehrere Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung einem Entleiher, hat der Entleiher in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 1 vor Beginn jeder Werk- oder Dienstleistung der zuständigen Behörde der Zollverwaltung eine schriftliche Anmeldung in deutscher Sprache mit folgenden Angaben zuzuleiten:

1. den Familiennamen, den Vornamen und das Geburtsdatum der überlassenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,

2. den Beginn und die Dauer der Überlassung,

3. den Ort der Beschäftigung,

4. den Ort im Inland, an dem die nach § 17 erforderlichen Unterlagen bereitgehalten werden,

5. den Familiennamen, den Vornamen und die Anschrift in Deutschland einer oder eines Zustellungsbevollmächtigten des Verleihers,

6. den Familiennamen, den Vornamen oder die Firma sowie die Anschrift des Verleihers. Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.

(4) Der Entleiher hat der Anmeldung eine Versicherung des Verleihers beizufügen, dass dieser die Verpflichtungen nach § 20 einhält.

(5) Das Bundesministerium der Finanzen kann durch Rechtsverordnung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales ohne Zustimmung des Bundesrates bestimmen,
1. dass, auf welche Weise und unter welchen technischen und organisatorischen Voraussetzungen eine Anmeldung, eine Änderungsmeldung und die Versicherung abweichend von Absatz 1 Satz 1 und 3, Absatz 2 und 3 Satz 1 und 2 und Absatz 4 elektronisch übermittelt werden kann,
2. unter welchen Voraussetzungen eine Änderungsmeldung ausnahmsweise entfallen kann, und
3. wie das Meldeverfahren vereinfacht oder abgewandelt werden kann, sofern die entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Rahmen einer regelmäßig wiederkehrenden Werk- oder Dienstleistung eingesetzt werden oder sonstige Besonderheiten der zu erbringenden Werk- oder Dienstleistungen dies erfordern.
(6) Das Bundesministerium der Finanzen kann durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates die zuständige Behörde nach Absatz 1 Satz 1 und Absatz 3 Satz 1 bestimmen.

§ 16
Obowiązek zgłoszenia
(1) Pracodawca z siedzibą za granicą, który zatrudnia pracobiorcę lub kilku pracobiorców w zakresach gospodarki lub gałęziach gospodarki wymienionych w § 2a Ustawy o przeciwdziałaniu nielegalnemu zatrudnieniu w zakresie zastosowania tej ustawy, jest zobowiązany, przed rozpoczęciem każdego świadczenia dzieła czy świadczenia usługi, przedłożyć pisemne zgłoszenie w języku niemieckim we właściwym urzędzie administracji celnej zgodnie z ust. 6, które to zgłoszenie zawiera istotne dane do kontroli. Istotne są dane o:
1. nazwisku rodowym, imieniu i dacie urodzenia zatrudnionych przez niego pracobiorców w zakresie obowiązywania tej ustawy,
2. początku i przypuszczalnym czasie trwania zatrudnienia,
3. miejscu zatrudnienia,
4. miejscu w kraju, gdzie zgodnie z § 17 przetrzymywane są do dyspozycji wymagane dokumenty,
5.nazwisku rodowym, imieniu, dacie urodzenia i adresie w Niemczech osoby odpowiedzialnej oraz,
6. nazwisku rodowym, imieniu i adresie w Niemczech pełnomocnika ds. przyjmowania korespondencji, o ile nie jest on identyczny z wymienioną pod numerem 5 osobą odpowiedzialną,
Zmiany odnośnie tych danych pracodawca musi niezwłocznie zgłosić w rozumieniu zdania 1.
(2) Pracodawca musi załączyć do zgłoszenia zapewnienie, że przestrzega zobowiązań zgodnie z § 20.
(3) Jeśli użyczający z siedzibą za granicą odstępuje pożyczającemu pracobiorcę lub kilku pracobiorców w celu świadczenia pracy, to pożyczający musi przesłać w zakresach gospodarki lub gałęziach gospodarki wymienionych w § 2a Ustawy o przeciwdziałaniu nielegalnemu zatrudnieniu przy założeniu ust. 1, przed rozpoczęciem świadczenia każdego dzieła lub usługi, właściwemu organowi administracji celnej, pisemne zgłoszenie w języku niemieckim z następującymi danymi:
1. nazwisko rodowe, imię i datę urodzenia użyczonego pracobiorcy,
2. rozpoczęcie i czas trwania użyczenia,
3. miejsce zatrudnienia,
4.miejsce w kraju, gdzie przetrzymywane są do dyspozycji zgodnie z § 17 wymagane dokumenty,
5. nazwisko rodowe, imię i adres w Niemczech pełnomocnika do spraw korespondencji użyczającego,
6. nazwisko rodowe, imię lub firmę jak również adres użyczającego.
Ust. 1 zdanie 3 obowiązuje odpowiednio.
(4) Pożyczający musi załączyć do zgłoszenia zapewnienie użyczającego, że wypełnia on

zobowiązania zgodnie z § 20.
(5) Ministerstwo Federalne ds. Finansów może zadecydować poprzez rozporządzenie z mocą ustawy w porozumieniu z Ministerstwem Federalnym Pracy i Polityki Socjalnej bez zgody Rady Federalnej:
1. w jaki sposób i pod jakimi technicznymi i organizacyjnymi założeniami może zostać przekazane elektronicznie zgłoszenie, zgłoszenie zmiany oraz zapewnienie odmiennie od ust. 1 zdanie 1 i 3, ust 2 i 3 zdanie 1 i 2 i ust. 4,
2. pod jakimi warunkami może wyjątkowo nie mieć miejsca zgłoszenie zmiany, i
3. jak może zostać uproszczone i zmodyfikowane postępowanie zgłoszeniowe, o ile oddelegowani pracownicy są użyci w ramach regularnie powracającego świadczenia dzieła lub usługi lub wymagają tego pozostałe szczególne cechy wykonania dzieła lub usługi.
(6) Ministerstwo Federalne Finansów może wyznaczyć poprzez rozporządzenie z mocą ustawy bez zgody Rady Federalnej kompetentny organ zgodnie z ust. 1 zdanie 1 i ust. 3 zdanie 1.

§ 17
Erstellen und Bereithalten von Dokumenten
(1) Ein Arbeitgeber, der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach § 8 Absatz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch oder in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen beschäftigt, ist verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit dieser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufzubewahren. Satz 1 gilt entsprechend für einen Entleiher, dem ein Verleiher eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer oder mehrere Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung überlässt. Satz 1 gilt nicht für Beschäftigungsverhältnisse nach § 8a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch.
(2) Arbeitgeber im Sinne des Absatzes 1 haben die für die Kontrolle der Einhaltung der Verpflichtungen nach § 20 in Verbindung mit § 2 erforderlichen Unterlagen im Inland in deutscher Sprache für die gesamte Dauer der tatsächlichen Beschäftigung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Geltungsbereich dieses Gesetzes, mindestens für die Dauer der gesamten Werk- oder Dienstleistung, insgesamt jedoch nicht länger als zwei Jahre, bereitzuhalten. Auf Verlangen der Prüfbehörde sind die Unterlagen auch am Ort der Beschäftigung bereitzuhalten.
(3) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates die Verpflichtungen des Arbeitgebers nach § 16 und den Absätzen 1 und 2 hinsichtlich der Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder der Wirtschaftsbereiche oder den Wirtschaftszweigen einschränken oder erweitern.

§ 17
Tworzenie i przechowywanie dokumentów
(1)Pracodawca, który zatrudnia pracobiorców, zgodnie z § 8 ust. 1 Księgi Czwartej Kodeksu Socjalnego lub w zakresach gospodarki lub gałęziach gospodarki wymienionych w § 2 Ustawy o przeciwdziałaniu nielegalnemu zatrudnieniu, jest zobowiązany, zapisywać rozpoczęcie, koniec i czas trwania dziennego czasu pracy tych pracobiorców najpóźniej do upływu siódmego dnia kalendarzowego następującego po dniu wykonania pracy i przechowywać te zapisy minimum dwa lata licząc od chwili właściwej do dokonania zapisu. Zdanie 1 obowiązuje odpowiednio dla pożyczającego (pracodawcy użytkownika – przyp.), któremu użyczający odstępuje pracobiorcę lub

kilku pracobiorców w celu świadczenia pracy. Zdanie 1 nie obowiązuje dla stosunków pracy wg § 8a Księgi Czwartej Kodeksu Socjalnego.
(2) Pracodawcy w sensie ust. 1, mają obowiązek trzymania w gotowości do celów kontroli spełnienia zobowiązań zgodnie z § 20 w powiązaniu z § 2 wymaganych dokumentów w kraju w języku niemieckim za cały okres faktycznego zatrudnienia pracobiorcy w zakresie obowiązywania tej ustawy, przynajmniej za czas trwania świadczenia dzieła lub usługi, łącznie jednak nie dłużej niż dwa lata. Na żądanie urzędu kontrolnego dokumenty należy trzymać w gotowości również w miejscu zatrudnienia.
(3) Ministerstwo Federalne Pracy i Polityki Socjalnej może ograniczyć lub rozszerzyć poprzez rozporządzenie z mocą ustawy bez zgody Rady Federalnej zobowiązania pracodawcy zgodnie z § 16 i ust. 1 i 2 odnośnie grup pracobiorców lub zakresów gospodarki lub gałęzi gospodarki.

§ 18
Zusammenarbeit der in - und ausländischen Behörden
(1) Die Behörden der Zollverwaltung unterrichten die zuständigen örtlichen Landesfinanzbehörden über Meldungen nach § 16 Absatz 1 und 3.
(2) Die Behörden der Zollverwaltung und die übrigen in § 2 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Behörden dürfen nach Maßgabe der datenschutzrechtlichen Vorschriften auch mit Behörden anderer Vertragsstaaten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum zusammenarbeiten, die diesem Gesetz entsprechende Aufgaben durchführen oder für die Bekämpfung illegaler Beschäftigung zuständig sind oder Auskünfte geben können, ob ein Arbeitgeber seine Verpflichtungen nach § 20 erfüllt. Die Regelungen über die internationale Rechtshilfe in Strafsachen bleiben hiervon unberührt.
(3) Die Behörden der Zollverwaltung unterrichten das Gewerbezentralregister über rechtskräftige Bußgeldentscheidungen nach § 21 Absatz 1 bis 3, sofern die Geldbuße mehr als zweihundert Euro beträgt.

§ 18
Współpraca krajowych i zagranicznych organów

(1) Organy administracji celnej informują właściwe miejscowe władze finansowe kraju związkowego o zgłoszeniach zgodnie z § 16 ust. 1 i 3.
(2) Organy administracji państwowej i pozostałe wymienione w § 2 Ustawy o przeciwdziałaniu nielagalnemu zatrudnieniu, mogą według przepisów o ochronie danych współpracować również z organami innych państw -partnerów Porozumienia o Europejskim Obszarze Gospodarczym,

które przeprowadzą zadania odpowiadające tej ustawie lub odpowiadają za zwalczanie nielegalnego zatrudnienia lub mogą przekazać informacje, czy pracodawca wypełnia swoje zobowiązania zgodnie z § 20. Regulacje o międzynarodowej pomocy prawnej w sprawach karnych pozostają tutaj nienaruszone.
(3) Organy administracji celnej informują centralny rejestr działalności gospodarczej o prawomocnych decyzjach dotyczących grzywien zgodnie z § 21 ust. 1 do 3, jeśli grzywna wynosi więcej niż 200 euro.

§ 19
Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge/*Wykluczenie przekazywania publicznych zleceń*
(1) Von der Teilnahme an einem Wettbewerb um einen Liefer-, Bau- oder Dienstleistungsauftrag

der in § 98 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen genannten Auftraggeber sollen Bewerberinnen oder Bewerber für eine angemessene Zeit bis zur nachgewiesenen Wiederherstellung ihrer Zuverlässigkeit ausgeschlossen werden, die wegen eines Verstoßes nach § 21 mit einer Geldbuße von wenigstens zweitausendfünfhundert Euro belegt worden sind. Das Gleiche gilt auch schon vor Durchführung eines Bußgeldverfahrens, wenn im Einzelfall angesichts der Beweislage kein vernünftiger Zweifel an einer schwerwiegenden Verfehlung im Sinne des Satzes 1 besteht.
(2) Die für die Verfolgung oder Ahndung der Ordnungswidrigkeiten nach § 21 zuständigen Behörden dürfen öffentlichen Auftraggebern nach § 98 Nummer 1 bis 3 und 5 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen und solchen Stellen, die von öffentlichen Auftraggebern zugelassene Präqualifikationsverzeichnisse oder Unternehmer- und Lieferantenverzeichnisse führen, auf Verlangen die erforderlichen Auskünfte geben.
(3) Öffentliche Auftraggeber nach Absatz 2 fordern im Rahmen ihrer Tätigkeit beim Gewerbezentralregister Auskünfte über rechtskräftige Bußgeldentscheidungen wegen einer Ordnungswidrigkeit nach § 21 Absatz 1 oder Absatz 2 an oder verlangen von Bewerberinnen oder Bewerbern eine Erklärung, dass die Voraussetzungen für einen Ausschluss nach Absatz 1 nicht vorliegen. Im Falle einer Erklärung der Bewerberin oder des Bewerbers können öffentliche Auftraggeber nach Absatz 2 jederzeit zusätzlich Auskünfte des Gewerbezentralregisters nach § 150a der Gewerbeordnung anfordern.
(4) Bei Aufträgen ab einer Höhe von 30 000 Euro fordert der öffentliche Auftraggeber nach Absatz 2 für die Bewerberin oder den Bewerber, die oder der den Zuschlag erhalten soll, vor der Zuschlagserteilung eine Auskunft aus dem Gewerbezentralregister nach § 150a der Gewerbeordnung an.
(5) Vor der Entscheidung über den Ausschluss ist die Bewerberin oder der Bewerber zu hören.

§ 19
Wykluczenie przekazywania publicznych zleceń
(1) Z udziału w konkursie o zlecenie dostawy, budowlane lub świadczenia usługi zleceniodawców wymienionych w § 98 Ustawy zapobiegającej ograniczaniu konkurencji, powinni zostać wykluczeni, na odpowiedni czas do chwili ponownego powstania ich wykazanej wiarygodności, kandydaci, którzy zostali obciążeni grzywną z powodu naruszenia zgodnie z § 21 w wys. minimum 2500 euro. To samo tyczy się również przed przeprowadzeniem postępowania w sprawach zagrożonych karą grzywny, jeśli w poszczególnym przypadku odnośnie stanu dowodów nie powstaje uzasadniona wątpliwość w ciężkie przewinienie w sensie zdania 1.
(2) Organy odpowiedzualne za ściganie i karanie wykroczeń zgodnie z § 21 mogą na żądanie udzielić wymaganych informacji publicznym zleceniodawcom zgodnie z § 98 Nr 1 do 3 i 5 Ustawy zapobiegającej ograniczaniu konkurencji, oraz takim organom, które prowadzą dopuszczone przez publicznych zleceniodawców spisy wstępnej kwalifikacji lub spisy przedsiębiorców i dostawców.
(3) Publiczni zleceniodawcy zgodnie z ust. 2 żądają w ramach aktywności przy centralnym rejestrze działalności gospodarczej, informacji o prawomocnych decyzjach dottyczących grzywien z powodu wykroczeń zgodnie z § 21 ust. 1 lub ust. 2 lub wymagają od kandydatów oświadczenia, że nie mają miejsca założenia do ich wykluczenia zgodnie z ust. 1. W przypadku oświadczenia kandydata, publiczni zleceniodawcy mogą zażądać zgodnie z ust. 2 w każdej chwili dodatkowo informacji z centralnego rejestru działalności gospodarczej zgodnie z § 150a Ustawy o prowadzeniu działalności gospodarczej.
(4) W przypadku zleceń przy wysokości od 30 000 Euro, publiczny zleceniodawca żąda zgodnie z

ust. 2 dla kandydata, który powinien otrzymać dopłatę, przed przydzieleniem dopłaty informacji z centralnego rejestru działalności gospodarczej zgodnie z § 150a Ustawy o prowadzeniu działalności gospodarczej.
(5) Przed wydaniem decyzji o wykluczeniu, kandydat jest przesłuchiwany.

§ 20
Pflichten des Arbeitgebers zur Zahlung des Mindestlohns
Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland sind verpflichtet, ihren im Inland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein Arbeitsentgelt mindestens in Höhe des Mindestlohns nach § 1 Absatz 2 spätestens zu dem in § 2 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 genannten Zeitpunkt zu zahlen.

§ 20
Obowiązki pracodawcy do zapłaty minimalnego wynagrodzenia
Pracodawcy z siedzibą w kraju lub zagranicą są zobowiązani, płacić ich zatrudnionym w kraju pracobiorcom wynagrodzenie za pracę przynajmniej w wysokości minimalnego wynagrodzenia zgodnie z § 1 ust. 2 najpóźniej w momencie wymienionym w § 2 ust. 1 zdanie 1 Nr. 2.

§ 21
Bußgeldvorschriften
(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig
1. entgegen § 15 Satz 1 in Verbindung mit § 5 Absatz 1 Satz 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes eine Prüfung nicht duldet oder bei einer Prüfung nicht mitwirkt,
2. entgegen § 15 Satz 1 in Verbindung mit § 5 Absatz 1 Satz 2 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes das Betreten eines Grundstücks oder Geschäftsraums nicht duldet,
3. entgegen § 15 Satz 1 in Verbindung mit § 5 Absatz 3 Satz 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes Daten nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig übermittelt,
4. entgegen § 16 Absatz 1 Satz 1 oder Absatz 3 Satz 1 eine Anmeldung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig vorlegt oder nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig zuleitet,
5. entgegen § 16 Absatz 1 Satz 3, auch in Verbindung mit Absatz 3 Satz 2, eine Änderungsmeldung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig macht,
6. entgegen § 16 Absatz 2 oder 4 eine Versicherung nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig beifügt,
7. entgegen § 17 Absatz 1 Satz 1, auch in Verbindung mit Satz 2, eine Aufzeichnung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erstellt oder nicht oder nicht mindestens zwei Jahre aufbewahrt,
8. entgegen § 17 Absatz 2 eine Unterlage nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht in der vorgeschriebenen Weise bereithält oder
9. entgegen § 20 das dort genannten Arbeitsentgelt nicht oder nicht rechtzeitig zahlt.
(2) Ordnungswidrig handelt, wer Werk- oder Dienstleistungen in erheblichem Umfang ausführen lässt, indem er als Unternehmer einen anderen Unternehmer beauftragt, von dem er weiß oder

fahrlässig nicht weiß, dass dieser bei der Erfüllung dieses Auftrags
1. entgegen § 20 das dort genannte Arbeitsentgelt nicht oder nicht rechtzeitig zahlt oder 2. einen Nachunternehmer einsetzt oder zulässt, dass ein Nachunternehmer tätig wird, der entgegen § 20 das dort genannte Arbeitsentgelt nicht oder nicht rechtzeitig zahlt.
(3) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 9 und des Absatzes 2 mit einer Geldbuße bis zu fünfhunderttausend Euro, in den übrigen Fällen mit einer Geldbuße bis zu dreißigtausend Euro geahndet werden.
(4) Verwaltungsbehörden im Sinne des § 36 Absatz 1 Nummer 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten sind die in § 14 genannten Behörden jeweils für ihren Geschäftsbereich.
(5) Für die Vollstreckung zugunsten der Behörden des Bundes und der bundesunmittelbaren juristischen Personen des öffentlichen Rechts sowie für die Vollziehung des dinglichen Arrestes nach § 111d der Strafprozessordnung in Verbindung mit § 46 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten durch die in § 14 genannten Behörden gilt das Verwaltungs-Vollstreckungsgesetz des Bundes.

§ 21
Przepisy dotyczące grzywien
(1) Niezgodnie z przepisami działa ten, kto umyślnie lub nieumyślnie
1. wbrew § 15 zdanie 1 w powiązaniu z § 5 ust. 1 zdanie 1 Ustawy o przeciwdziałaniu nieuczciwemu zatrudnieniu, nie toleruje kontroli lub nie współpracuje przy kontroli,
2. wbrew § 15 zdanie 1 w powiązaniu z § 5 ust. 1 zdanie 2 Ustawy o przeciwdziałaniu nieuczciwemu zatrudnieniu, nie toleruje wstępowania na grunt lub do pomieszczenia prowadzonej działalności gospodarczej,
3. wbrew § 15 zdanie 1 w powiązaniu z § 5 ust. 3 zdanie 1 Ustawy o przeciwdziałaniu nieuczciwemu zatrudnieniu, nie przekazuje danych, przekazuje niewłaściwie, niekompletnie, nie w nakazany sposób lub nie na czas,
4. wbrew § 16 ust. 1 zdanie 1 lub ust. 3 zdanie 1, nie przedkłada zgłoszenia, przedkłada niewłaściwie, niekompletnie, nie w nakazany sposób lub nie na czas,
5. wbrew § 16 ust. 1 zdanie 3, również w powiązaniu z ust. 3 zdanie 2, nie dokonuje zmiany zgłoszenia, dokonuje niewłaściwie, niekompletnie, nie w nakazany sposób lub nie na czas,
6. wbrew § 16 ust. 2 lub 4 nie załącza zapewnienia, załącza niewłaściwie lub nie na czas,
7. wbrew § 17 ust. 1 zdanie 1 również w powiązaniu ze zdaniem 2, nie sporządza zapisów, sporządza niewłaściwie, niekompletnie lub nie na czas lub nie przechowuje ,lub nie przechowuje minimum dwa lata,
8. wbrew § 17 ust. 2, nie trzyma w gotowości dokumentu, trzyma w gotowości niewłaściwie, niekompletnie, nie w nakazany sposób lub,
9.wbrew § 20 nie płaci wymienionego tam wynagrodzenia za pracę lub nie płaci na czas.
(2) Niezgodnie z przepisami działa ten, kto każe wykonywać świadczenie dzieła lub usługi w znacznym zakresie, w ten sposób, że jako przedsiębiorca przekazuje zlecenie innemu przedsiębiorcy, o którym wie lub nieumyślnie nie wie, że ten przy wykonaniu tego zlecenia
1. wbrew § 20 nie płaci lub nie płaci na czas wymienionego tam wynagrodzenia za pracę lub
2. używa podwykonawcy lub dopuszcza, że staje się czynny podwykonawca, który wbrew § 20 nie płaci wynagrodzenia za pracę lub nie płaci go na czas.
(3) Niezgodność z przepisami może w przypadkach ust. 1 nr 9 i ust. 2 zostać ukarana grzywną do wysokości pięćset tysięcy euro, w pozostałych przypadkach karą do wysokości trzysta tysięcy euro
(4) Organami administracyjnymi w sensie § 36 ust. 1 nr 1 Ustawy o niezgodności z przepisami są wymienione w § 14 organy każdorazowo w zakresie ich działania.

(5) W celu wykonania na korzyść organów Związku oraz niebezpośrednich związkowych osób prawnych prawa publicznego jak również w celu wykonania sądowego zabezpieczenia mienia zgodnie z § 111d Kodeksu Postępowania Karnego w powiązaniu z § 46 Kodeksu o wykroczeniach administracyjnych, przez wymienione w § 14 organy, obowiązuje Ustawa o egzekucji administracyjnej Związku.

A b s c h n i t t 4/Rozdział 4

S c h l u s s v o r s c h r i f t e n/Przepisy końcowe

§ 22

Persönlicher Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des § 26 des Berufsbildungsgesetzes gelten als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes. Nicht unter den Anwendungsbereich des Gesetzes fallen Praktikantinnen und Praktikanten, die

1. ein Praktikum verpflichtend im Rahmen einer Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung leisten,

2. ein Praktikum von bis zu sechs Wochen zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten,

3. ein Praktikum von bis zu sechs Wochen begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestanden hat oder

4. an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a des Dritten Buches Sozialgesetzbuch teilnehmen.

(2) Personen im Sinne von § 2 Absatz 1 und 2 des Jugendarbeitsschutzgesetzes ohne abgeschlossene Berufsausbildung gelten nicht als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes.

(3) Von diesem Gesetz nicht geregelt wird die Vergütung von zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten sowie ehrenamtlich Tätigen.

(4) Für Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch waren, gilt der Mindestlohn in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung nicht. Die Bundesregierung hat den gesetzgebenden Körperschaften zum 1. Januar 2017 darüber zu berichten, inwieweit die Regelung nach Satz 1 die Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt gefördert hat, und eine Einschätzung darüber abzugeben, ob diese Regelung fortbestehen soll.

Rozdział 4 Przepisy końcowe

§ 22

Osobowy zakres zastosowania

(1) Ustawa ta obowiązuje dla pracobiorców. Praktykanci i praktykantki w sensie § 26 Ustawy o kształceniu zawodowym uchodzą jako pracobiorcy w sensie tej ustawy. W zakres zastosowania tej ustawy nie wchodzą praktykanci i praktykantki, którzy

1. odbywają praktykę obowiązkowo w ramach regulaminu szkolnego, kształcenia lub studiów,

2. odbywają praktykę do 6 tygodni w celu ukierunkowania na kształcenie zawodowe lub w celu przyjęcia na studia,

3. odbywają praktykę do 6 tygodni towarzyszącą kształceniu zawodowemu lub w szkole wyższej,

jeśli wcześniej nie miały miejsca takie warunki do odbycia praktyki w stosunku do tej osoby kształconej lub,
4. uczestniczą w kwalifikacji celem rozpoczęcie życia zawodowego zgodnie z § 54a Księgi 3 Kodeksu Socjalnego.
(2)
Osoby w sensie § 2 ust. 1 i 2 Ustawy o ochronie pracy modzieży bez zakończonej edukacji zawodowej nie uchodzą jako pracobiorcy w sensie tej ustawy.
(3) Przez tę ustawę nie jest uregulowane wynagrodzenie dla osób zatrudnionych w ramach kształcenia zawodowego jak również wykonujących działalność honorowo.
(4) Dla stosunków pracy z pracobiorcami, którzy byli bezpośrednio przed rozpoczęciem zatrudnienia długotrwale bezrobotni w sensie § 18 Księgi Trzeciej Kodeksu Socjalnego, minimalne wynagrodzenie nie obowiązuje w pierwszych sześciu miesiącach zatrudnienia.
Rząd Federalny ma obowiązek złożyć raport ciałom ustawodawczym z dniem 1 stycznia 2017 r. na temat, jak dalece ta regulacja zgodnie ze zdaniem 1 wsparła ponowne włączenie osób długotrwale bezrobotnych do rynku pracy oraz oddać ocenę, czy ta regulacja powinna dalej istnieć.

§ 23
Evaluation
Dieses Gesetz ist im Jahr 2020 zu evaluieren.

§ 23
Ocena
Ustawa ta będzie fachowo i rzeczowo oceniona w roku 2020.

§ 24
Übergangsregelung
Bis zum 31. Dezember 2016 gehen abweichende Regelungen eines Tarifvertrages repräsentativer Tarifvertragsparteien dem Mindestlohn vor, wenn sie für alle unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland sowie deren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbindlich gemacht worden sind. Satz 1 gilt entsprechend für Rechtsverordnungen, die auf der Grundlage von § 11 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes sowie § 3a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes erlassen worden sind.

§ 24
Regulacja przejściowa
Do 31 grudnia 2016 r. ,odmienne regulacje układów zbiorowych pracy reprezentacyjnych stron układów zbiorowych pracy mają pierwszeństwo przed uregulowaniami o minimalnym wynagrodzeniu, jeśli stały się one wiążące dla wszystkich podlegających pod zakres obowiązywania układu zbiorowego pracy pracodawców z siedzibą w kraju lub zagranicą jak również ich pracobiorców. Zdanie 1 obowiązuje odpowiednio dla rozporządzeń z mocą ustawy, które zostały wydane na podstawie § 11 Ustawy o delegowaniu pracobiorców jak również § 3a Ustawy o pracy tymczasowej.

Tłumaczenie ustawy wykonała mgr Małgorzata Miąsko,
(germanista, sądowy tłumacz przysięgły języka niemieckiego,
specjalista ds. tłumaczeń prawniczych tekstów branży transportu drogowego)